

みやぎ

医療機関事業主様ならびに労務管理責任者の皆様へ

医療労務管理支援センターだより

勤務環境の改善を支援します！

宮城県社会保険労務士会は厚生労働省からの委託を受け、「医療労務管理支援センター」を設置しております。人事・労務管理の専門家である社会保険労務士が「医療労務管理アドバイザー」として、個別相談、希望される医療機関への個別訪問を実施しております。

医療労務管理支援センター

TEL : 0120-750-573 (予約・電話相談)

平日 午前9:00から午後5:00まで *土日祝12/29~1/3を除きます

仙台市青葉区本町1-9-5 五城ビル4F

宮城県社会保険労務士会内 FAX : 022-223-9003

”働き方改革法”医療機関で働く全ての人に適用されます！

◆2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されます

同一労働同一賃金

【正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇格差が禁止されます】

<2020年4月1日～ ※非正規職員含む100人以下の医療機関は2021年4月1日～>

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイマー、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で福利厚生や教育訓練にとどまらず、「基本給」「交通費」や「各種手当」「賞与」などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止され、説明義務が課されます。

1. 均衡待遇規定

①職務内容(業務内容+責任の程度) ②職務内容・配置の変更範囲 ③その他の事情

2. 均等待遇規程

①職務内容(業務内容+責任の程度) ②職務内容・配置の範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

3. 待遇に関する説明義務

- ・待遇内容、決定に際して「考慮事項」に関して説明義務
- ・正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等の説明義務

行政による助言指導だけでなく、裁判外紛争解決手続(行政ADR・無料)機関が設置されます。

説明義務について

1. 雇入れ時

有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容(賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等)に関する説明義務を創設。

2. 説明の求めがあった場合

非正規社員から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。

”こんなお悩みがありませんか？”

宮城医療労務管理支援センターが対応いたします

- ・勤務環境改善マネジメントシステムの導入をしたい
- ・労働時間や勤務シフトを見直したい
- ・職員のキャリアアップを図り、働きがいのある職場にしたい
- ・職場のハラスメント防止対策を実施したい

勤務間インターバル制度(前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の休息を確保すること)は、1日当たりの労働時間から上限を設けるものとして、従業員が十分な生活時間と睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度です。

例えば、勤務間インターバルを11時間と設定した場合、実質上1日の労働時間の上限を12時間とする効果があります(24時間ーインターバル11時間ー休憩時間1時間=12時間)。

今回の働き方改革関連法では、その普及促進を図るため、労働時間等の設定の改善に関する特例措置法(労働時間等設定改善法)を改正し、勤務間インターバルを事業主の努力義務としました。

労働時間等設定改善法1条の2(定義)

2 この法律において「労働時間の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。

下線は改正箇所(以下、同じ)

労働時間等設定改善法2条(事業主等の責務)

1 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

なお、ここでいう終業やよび始業の時刻に関する措置とは、次のものをいいます「改正労働時間等設定改善指針(平30.10.30厚生労働省告示375号)」。

- (1) 深夜業の回数の制限
- (2) 勤務間インターバル
- (3) 朝方の働き方

この助成金は、平成30年度、職場意識改善助成金から「時間外労働等改善助成金」に名称が変更され、中でも最も申請しやすいのが勤務間インターバル導入コースです。**なお、平成30年度の申請は終了しています。**

【目的・内容】

勤務間インターバル制度(勤務の終業時刻から次の勤務の始業時刻までの間に「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の休息を設ける)を導入するため、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を補助するもので、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることを目的としています。

【助成金額】

助成金額は、対象経費の費用の75%となっていますが、平成30年度より、事業規模30名以下、かつ一部経費が30万円を超える場合は、助成率が75%から80%となりました。また、対象経費として、労働能率の増進のための設備・機器等の導入・更新や業務研修、人材確保等のための費用等が追加されました。

申請時には、購入する機器等すべてに相見積もりを取り付け、価格が一番低い金額を提示した業者から購入しな

【このような事業所におすすめ】

残業時間削減の取組みや入退社の管理をする機器の購入を予定している事業所にはおすすめの助成金であり、特に、勤務間インターバル制度の導入に伴う就業規則の作成・変更を検討している事業所には活用したい助成金です。

※助成金受給のためには細かな要件がありますので、事前に宮城労働局にご確認下さい。

厚生労働省「時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)のご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000202724.pdf>